

ISSN 1412-2936

EISSN 2549-7308

DAMPAK *EMOTIONAL INTELLIGENT* DAN *HAPPINESS AT WORK* DALAM MEMBENTUK KOMITMEN ORGANISASIONAL

R. Iqbal Robbie

iqbal_robbie@umm.ac.id

Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRAK

Sistem teknologi dengan cepat mengalami perubahan yang dikenal dengan revolusi industri 4.0 yang berdampak kepada komitmen organisasional karyawan. Diskusi tentang kecerdasan emosional dosen sering dilakukan tetapi rumit untuk dievaluasi. Penelitian ini akan mengkaji dampak yang ditimbulkan *emotional intelligent* dan *happiness* dosen terhadap komitmen organisasional. Data disebar melalui kuesioner dan *indepth interview* kepada 40 dosen muda FEB UMM. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan alat analisis regresi berganda. Hasil Penelitian ini adalah terjadi pengaruh *emotional intelligent* terhadap komitmen organisasional, tetapi pengaruh *happiness at work* terhadap komitmen organisasional tidak signifikan. Secara keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberikan makna implikasi manajemen terhadap dosen muda dan mempunyai kontribusi terhadap literatur *emotional intelligent* dan *happiness at work*.

Kata kunci: *emotional intelligent*, *happiness*, komitmen organisasional

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di Indonesia mempunyai masalah yang tipikal, diantaranya kualitas perguruan tinggi yang masih rendah. Pengamat pendidikan dari Mazhab Djaeng Indonesia (MDI), Dian Rosmala, menyatakan secara umum kualitas perguruan tinggi di Indonesia masih rendah. Setidaknya ada tiga masalah utama dihadapi perguruan tinggi Indonesia. Masalah pertama adalah kualitas tenaga pengajar.

Jumlah doktor dan profesor perguruan tinggi masih minim. Padahal Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi menargetkan pada 2019 yang lalu perguruan tinggi Indonesia harus berada pada posisi tiga besar di kawasan Asia Tenggara. Direktur Eksekutif MDI itu mencatat, tiga kampus besar di Malang, yaitu jumlah guru besar di Universitas Brawijaya sebanyak 133 orang. Sementara itu, dosen S-1 sebanyak 235, pengajar S-2

sebanyak 1.189, dan dosen S-3 sebanyak 541, serta dosen spesialis 1 (Sp1) sebanyak 128.

Di Universitas Negeri Malang ada 82 guru besar, sementara total dosennya mencapai 936. Sementara itu, Universitas Muhammadiyah Malang memiliki 102 doktor dan profesor dari jumlah dosen 1.969. Masalah kedua, dunia kemahasiswaan untuk mendukung kebebasan berekspresi dan mimbar akademik.

Sejauh ini beberapa kampus masih membatasi ruang gerak untuk mahasiswanya menggelar kegiatan yang disinyalir masih kontroversi atau berada di luar ideologi kampus. Masalah ketiga, tuntutan akademik terlalu padat. Padatnya tuntutan itu menyebabkan dosen hanya terpaku kepada kegiatan belajar mengajar saja sedangkan tridarma perguruan tinggi yang lain tidak dilaksanakan dengan baik. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana komitmen yang dimiliki oleh dosen muda tersebut dalam kaitannya dengan pengelolaan pekerjaannya.

Peran aktif dosen selalu dituntut oleh lingkungan kerja, seperti mahasiswa yang membutuhkan pendidikan, beban kerja yang berat, dan lingkungan kerja yang dinamis (Ishak, Iskandar

& Ramli, 2010). Lingkungan seperti itu akan menciptakan *psikologis distress* (Kokkinos, 2009 Malach-Pines, 2005: Skaalvik & Skaalvic, 2007). Apabila stres muncul maka akan sulit memunculkan kebahagiaan dalam bekerja, padahal salah satu perasaan positif yang dapat menimbulkan komitmen dalam diri dosen salah satunya adalah kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*). *Happiness at work* adalah perasaan positif yang muncul berdasarkan penilaian individu mengenai lingkungan tempat dia bekerja (Wesarat, Sharif & Majid, 2015). Menurut Pryce-Jones (2010), terdapat tiga aspek dalam *happiness at work*, yaitu: *pride*, *trust*, dan *recognition*. Institusi dapat menumbuhkan *happiness at work* pada dosen melalui berbagai cara, seperti membuat iklim organisasi yang baik. Memberikan kesejahteraan seperti *income*, karier, dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja akan membentuk komitmen yang baik sehingga membuat karyawan merasakan *happiness at work* (Payne & Cooper, 2001).

Dalam penelitian ini, pokok permasalahan seperti yang diuraikan diatas adalah komitmen organisasional, komitmen organisasional memiliki tiga

dimensi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen yaitu komitmen normative, afektif dan kontinuan. Dalam hubungan antara kecerdasan emosional dengan komitmen seperti dikemukakan diatas, hubungan sosial akan terjadi apabila seseorang mampu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Ini berhubungan juga dengan recognition sebagai dimensi dari happiness at work, salah satu item recognition yaitu kesejahteraan yang dirasakan oleh dosen muda, apakah dalam menerima tugas yang padat akan mampu memberikan sebuah tantangan untuk menyelesaikan atau malah menurunkan komitmen dalam menyelesaikan tugas tersebut. Obyek penelitian ini adalah dosen muda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu Fakultas yang memiliki jumlah SDM terbesar. FEB ini digunakan *purposive sample* sebagai gambaran representasi dari komitmen dosen yang ada di lingkungan UMM, karena dari lingkungan kerja, tantangan menerima tugas juga masih perlu diperdebatkan untuk mendapatkan hasil penelitian ini.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Emotional Intelligent

Kecerdasan emosional

(*emotional intelligent*) baru-baru ini menarik banyak minat dalam penelitian akademik (Dev et al., 2012; Goleman, 2001; Mayer et al., 2000; Petrides & Furnham, 2003; Schutte et al., 2009; Stough, Saklofske, & Parker, 2009). Woolfolk, et al (2008) mendefinisikan EI sebagai kemampuan untuk memproses informasi emosional secara akurat dan efisien juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri lebih baik daripada orang lain, memotivasi diri sendiri dan kebaikan mengelola emosi dan hubungan sendiri (Goleman, 2005).

Dimensi EI

a. Peraturan mandiri

Peraturan mandiri (atau belajar yang diatur sendiri) mengacu pada pembelajaran yang dihasilkan dari hasil belajar sendiri dan perilaku yang berorientasi sistematis menuju pencapaian tujuan pembelajaran mereka " (Schunk & Zimmerman, 2003).

b. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kompetensi paling penting yang terkait dengan kecerdasan emosional tempat kerja. Grayson (2013) mendefinisikan kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan seseorang, untuk membedakan di antara mereka, untuk mengetahui apa itu perasaan dan mengapa, dan untuk mengetahui apa yang menyebabkan perasaan itu.

c. Motivasi diri

Goleman (1995) mendefinisikan bahwa motivasi diri emosional melibatkan kemampuan mengendalikan emosi kecenderungan yang memudahkan orang lain untuk mencapai tujuan seseorang. Motivasi diri juga mengacu pada kemampuan untuk menetapkan tujuan dan membuat sulit, dan juga untuk tetap fokus dan positif oleh setiap kemunduran yang mungkin terjadi selama menetapkan tujuan.

d. Keahlian sosial (manajemen hubungan)

Keterampilan sosial mengacu pada bakat seseorang dalam mengelola hubungan dengan orang lain dan membangun sistem yang juga disebut orang keterampilan. Ini melibatkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan satu sama lain, berkaitan dengan masing-masing lainnya dari waktu ke waktu dan bertukar informasi tentang satu perasaan, pemikiran, dan gagasan. Kualitas lain, keterampilan sosial efektif dalam memimpin perubahan, membujuk orang lain, membangun dan memimpin tim (Goleman 1995).

Watkin (2000) mengemukakan bahwa EI adalah salah satu faktor terpenting yang akan menghasilkan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi. Slaski dan Cartwright (2002), menyatakan bahwa kinerja manajemen dan EI memiliki hubungan positif yang

signifikan. Selanjutnya, karyawan dengan EI tinggi akan lebih mahir dalam menyesuaikan sendiri emosi dan mengelola emosi orang lain untuk menciptakan interaksi yang lebih positif, yang dapat mengarah pada lebih banyak kinerja perilaku warga organisasi (Mossholder, Bedian, & Armenakis, 1981; Wong & Law, 2000).

2.2. *Happiness at work*

Happiness at work yang muncul dari karyawan akan ditunjukkan dengan berbagai perilaku yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut Pryce-Jones (2010), terdapat tiga aspek dalam *happiness at work*, yaitu: *pride*, *trust*, dan *recognition*. Organisasi dapat menumbuhkan *happiness at work* pada karyawan melalui berbagai cara, seperti membuat iklim organisasi yang baik. Karyawan akan membuat penilaian mengenai tempat kerja mereka berdasarkan persepsi tersebut, apakah mereka merasakan *happiness at work* dalam iklim tersebut atau tidak. Memberikan kesejahteraan seperti *income*, karier, pujian, dan relasi sosial yang menyenangkan di tempat kerja akan membentuk iklim organisasi yang baik sehingga membuat karyawan merasakan *happiness at work* (Payne & Cooper, 2001).

2.3. *Komitmen Organisasional*

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, “ *organizational commitment is the degree to which*

employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization “.

(Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Robbins (1989) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Steers dan Porter (1983) mengatakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalis pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen telah digunakan oleh organisasi untuk memprediksi perilaku karyawan yang diinginkan di bidang kinerja, absensi dan ikatan emosional.

Secara teoritis, komitmen organisasi memiliki tiga komponen (Meyer dan Allen, 1991) : afektif, kontinuan dan normatif.

1. Komitmen afektif dijelaskan sebagai seorang karyawan mempunyai keterikatan emosional dengan organisasi.
2. Komitmen kontinuan adalah nilai ekonomi yang dirasakan dengan organisasi dibandingkan dengan meninggalkannya, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada

suatu organisasi karena membutuhkan gaji atau keuntungan-keuntungan lain.

3. Komitmen normatif adalah kewajiban untuk tetap dengan organisasi karena alasan moral atau etis, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

3. METODOLOGI

Populasi penelitian ini (unit analisis) adalah seluruh dosen muda yang dikategorikan baru ditetapkan sebagai dosen dengan masa kerja dibawah 5 tahun yang mengajar di FEB UMM baik dosen LB, DPK, ataupun tetap. Penelitian ini menggunakan populasi sensus atau seluruh karyawan sebagai objek penelitian. Jenis institusi adalah institusi pendidikan yang berada dibawah Universitas Muhammadiyah Malang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, software yang digunakan adalah SPSS 21 dengan uji instrumen sebagai berikut:

1. Uji Validitas
Uji Validitas Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid.
2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. maka ukuran kemandapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha Cronbach 0.00 s.d 0.20, berarti kurang reliable.
- 2) Nilai Cronbach 0.21 s.d 0.40, berarti agak reliable.
- 3) Nilai Cronbach 0.42 s.d 0.60, berarti cukup reliable.
- 4) Nilai Cronbach 0.61 s.d 0.80, berarti reliable.
- 5) Nilai Cronbach 0.81 s.d 1.00, berarti sangat reliable⁷⁸

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik

terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

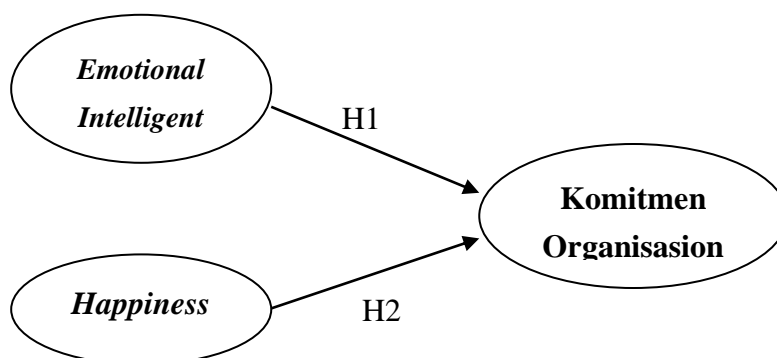
Uji Regresi Linier Berganda

Analisi regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel.

Uji Hipotesa

- a. Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda.
- b. Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kerangka Penelitian



Gambar 1
Model Hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
J. Kelamin	Pria	17	42.5
	Wanita	23	57.5
Masa Kerja	0-1	2	5

	Thn		
	1-3 Thn	33	82.5
	3-5 Thn	5	12.5
Usia	25-30 Thn	10	25
	30-40 Thn	29	72.5
	40-50Thn	1	2.5
Pendidikan	S2	36	90
	S3	4	10

Sumber : Data primer diolah

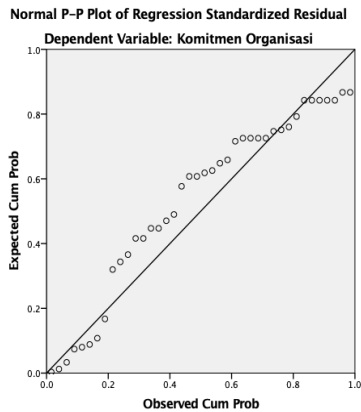
Karakteristik responden penelitian ini menggambarkan tentang jenis kelamin, masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan. Diketahui bahwa dari 40 dosen muda di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMM yang berpartisipasi dalam penelitian ini paling banyak sebesar 57.7% dosen berjenis kelamin wanita, dan 42.5% dosen berjenis kelamin pria.

Sejumlah 40 dosen muda FEB yang berpartisipasi dalam penelitian ini paling banyak sebesar 72.5% karyawan berusia 30 – 40 tahun. Dari hasil analisis diketahui pegawai dengan proporsi terbesar terdapat pada rentang usia diatas, ini menunjukkan bahwa usia tersebut bisa dikatakan produktif untuk bekerja dengan giat, dan usia tersebut berusia matang lebih difungsikan sebagai pembimbing bagi dosen yang baru diangkat.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 dosen muda FEB yang berpartisipasi dalam penelitian ini paling banyak sebesar 82.5% telah bekerja selama 1 - 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa saat itu sedang terjadi perekrutan dosen secara besar-besaran untuk memenuhi perbandingan dengan mahasiswa. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa dari 40 dosen muda FEB yang berpartisipasi dalam penelitian ini paling banyak sebesar 90% memiliki latar belakang pendidikan S2. Kemudian 10% memiliki latar belakang pendidikan S3. Dari data diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar fresh graduate dari pasca sarjana yang dibutuhkan oleh UMM.

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji model regresi antar variable pengganggu (residual) yang tergolong dalam distribusi normal, Ada beberapa cara untuk melakukan uji normalitas, salah satunya adalah dengan melakukan analisis grafik normal probability plot dimana untuk membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data dikatakan normal akan mengikuti garis diagonal yang ada. (Ghozali, 2012)

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas



Dari gambar diatas hasil pengujian dari penelitian ini terdapat satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan normal.

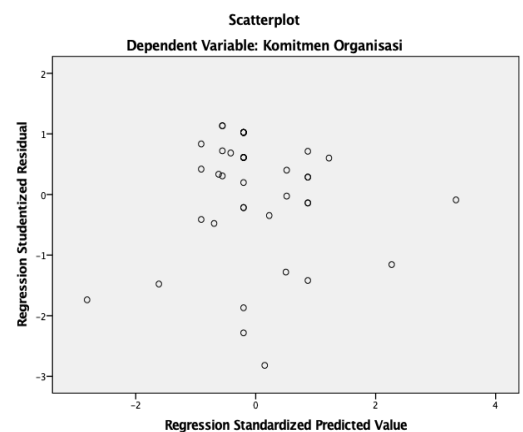
Uji Mutikolinearitas (Tidak terjadi multikolinearitas , jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00

1. Uji Heteroskedastisitas (Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.299 ^a	.089	.040	2.46474	1.230

a. Predictors: (Constant), Happiness at Work, Emotional Intelengence
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.822	6.248		2.212	.033		
Emotional Intelengence	.265	.171	.246	1.552	.129	.982	1.018
Happine ss at Work	.161	.182	.140	.887	.381	.982	1.018

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji Autokorelasi (tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4 -

du) Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji mengetahui sejauh mana korelasi antara data yang diurutkan menurut waktu baik secara deret waktu atau dalam *cross section*. Konsep regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Menurut (Ghozali, 2012) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan 4-du. Mencari nilai du : dicari dari tabel durbin Watson Berdasarkan k (2) dan N (40) dengan signifikansi 5% ,maka jika dilihat di tabel bernilai $1,600 < \text{durbin Watson} (1,230) < 4 - \text{du} (2,4)$ TERJADI AUTOKORELASI, maka diperlukan uji lain untuk mengatasinya yaitu metode Cochran Orcutt

2. Menggunakan metode Cochran Orcutt

Model Summary^b

	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.358 ^a	.128	.079	2.30664

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.085	2	14.042	2.639	.085 ^b
Residual	191.542	36	5.321		
Total	219.627	38			

a. Dependent Variable: LAG_TOTAL_KO

b. Predictors: (Constant), LAG_TOTAL_H, LAG_TOTAL_EL

a. Predictors: (Constant), LAG_TOTAL_H, LAG_TOTAL_EL

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.001	3.567		2.243
LAG_TOTAL_H	.312	.149	.326	.044
LAG_TOTAL_EL	.138	.158	.136	.388

a. Dependent Variable:

LAG_TOTAL_KO

b. Dependent Variable: LAG_TOTAL_KO

Mencari nilai du : dicari dari tabel durbin Watson. Berdasarkan k (2) dan N (40) dengan signifikansi 5% ,maka jika dilihat di tabel bernilai $1,600 < \text{durbin Watson} (1,873) < 4 - \text{du} (2,4)$ TIDAK TERJADI AUTO KORELASI

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan 3 variabel independent yang diwakili oleh Emotional intelligent (X1) dan happiness at work (X2). Untuk variable dependent diwakili oleh variable Komitmen organisasional (Y). Tabel dibawah ini merupakan hasil uji regresi linier berganda :

A. Multiple Regression

Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)

Sumber data : diolah

Tabel 5 hasil uji F (Simultan)

Sumber data : diolah

Pada Tabel 4 menunjukkan hasil uji t untuk variable Emotional intelligent (EI) sebesar 2,091, lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 maka dapat disimpulkan variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Tetapi variable Happiness at work (H) sebesar 0,873, lebih kecil dari t table sebesar 1,96 dan nilai signifikansinya $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan secara partial variable ini berpengaruh positif tidak signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Pada Tabel 5 dapat dijelaskan tentang hasil uji secara simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 2,639. Nilai F_{tabel} ($\alpha = 0,05$; db regresi 3 ; db residual 180) adalah sebesar 1,968 . Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $2,639 > 1,968$ atau dengan kata lain nilai Sig. F (0.000) $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian regresi ini baik secara simultan adalah signifikan.

Pembahasan

a. Pengaruh *Emotional intelligent* (X1) terhadap Komitmen organisasi (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variable EI berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di lingkungan FEB UMM. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar dosen memiliki kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri lebih baik daripada orang lain, dengan tugas sebagai dosen

yang membina mahasiswa ternyata menimbulkan perasaan untuk mengelola keadaan, memotivasi bagaimana memberikan kemampuan terbaik dalam melayani mahasiswa.

Hal ini dapat diartikan bahwa dengan menggunakan emotional intelligent tersebut, dosen mampu untuk mengelola emosi dalam menghadapi berbagai persoalan yang terjadi di rumah maupun tempat kerja..

b. Pengaruh Happiness at work (X2) terhadap Komitmen organisasional (Y)

Dari hasil analisis data, variable happiness berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat diartikan bahwa pride, trust dan recognition yang dirasa tidak terlalu signifikan dalam mempengaruhi komitmen dosen. Bangga sebagai bagian dari UMM tetapi sebagian besar dosen merasa belum mendapatkan kepercayaan dalam mengemban tugas yang diberikan kepada mereka. Mereka merasa belum mendapatkewenangan dan kebebasan dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, apalagi berhubungan dengan recognition atau pengakuan. Sebagian dosen merasa pengakuan yang diterima belum didapatkan dengan baik, padahal mereka merasa pengakuan tersebut bukan hanya materi tetapi ucapan dari pimpinan dirasa tidak pernah didapatkan.

5. KESIMPULAN

Dari analisis data dan pembahasan

yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. *Emotional intelligent* memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini didasari kemampuan individu masing-masing dosen dalam beradaptasi dengan lingkungan sudah optimal. Dapat disimpulkan semakin tinggi *emotional intelligent* maka semakin tinggi komitmen yang dimiliki dosen FEB tersebut.

2. *Happiness at work* memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini didasari lingkungan fisik maupun non fisik dirasa kurang mendukung dalam pekerjaan dosen FEB tersebut. Semakin bangga akan institusi tetapi tidak diberikan trust dan recognition yang tinggi maka komitmen organisasional tidak terlalu signifikan pengaruhnya.

6. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah pimpinan institusi untuk memberikan kepercayaan kepada dosen muda tersebut untuk mengembangkan keilmuan dan tanggung jawabnya disertai dengan pengakuan baik materi maupun non materi.

REFERENSI

Brown, S., dkk. (2009). Generation Y in the Workplace. Public Servant

Journal,21(47). 41-63.

Dhawan, E. (2012). Gen-y workforce and workplace are out of sync. Forbes.com.

Erickson, T. 2008. Plugged in: The generation yguide to thriving at work. Boston: HarvardBusiness Press.

Jex, S., M.,& Britt, T., W. (2008). Organizational psychology: A scientist-practitionerapproach. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.

Luthans, F. (2006). Organizational behavior. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W., Podsakoff, P., M., & MacKenzie, S., B. (2006). Organizational citizenshipbehavior: Its nature, antecedents, and consequences. Los Angeles: SagePublications.

Payne, R., L.,& Cooper C., L. (2001). Emotions at work: theory, research and applicationsfor management. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B., Paine, J., B., & Bachrach, D., G.(2000).

Organizationalcitizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(03). 513-563.

Prihatsanti, U., & Dewi, K., S. (2010). Hubungan antara iklim

organisasi dan
organizational citizenship
behavior (OCB) pada guru SD
Negeri di Kecamatan
Mojolaban Sukoharjo. Jurnal
Psikologi Undip, 7(1), 113-119.
DOI: 10.14710/-jpu.7.1.11 -17.

perceived by professional
nurses, nonprofit private
hospitals, Bangkok Metropolis
(Research)

Pryce-Jones, J. (2010). Happiness at
work: Maximizing your
psychological capital
for success. West Sussex: John
Wiley & Sons Ltd.

Pio, R. J. (2000). The management of
political behavior in
organizations
(Research Report).

Pratchayapruet, T. (2008).
Professionalism and ethics.
Journal of Thai
Ombudsman, 1 (4), 25-80. [in
Thai]

Riggio, R. E. (2009).
Introduction to
industrial/organizational
psychology
(5th ed.). Upper Saddle River,
NJ: Pearson Education, Inc.

Saritwanit, S. (2009). Modern
organizational behavior:
Concept and theories
(2nd ed.). Pathum Thani,
Thailand: Thammasat
University Publication. [in Thai]

Sasomsap, M. (2004). Relationships
between self-esteem, ethical
work
climate, and job satisfaction as